FUNGSI KEPEMIMPINAN DAN KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF: Bekal bagi SPMN dalam rangka Pembangunan Nagari [1]

Alfitri [2]

PENDAHULUAN

Tujuan Program Sarjana Pemberdayaan Masyarakat Nagari (SPMN) antara lain adalah untuk mempercepat pembangunan di nagari dan membuka peluang usaha dengan memanfaatkan potensi dan sumberdaya yang ada di nagari. Sekaitan dengan tujuan tersebut, maka yang diperlukan dari seorang tenaga SPMN di samping jiwa atau sifat kewirausahaan dan kepeloporan, yang tak kalah pentingnya adalah jiwa atau sifat kepemimpinan.

Kehadiran seorang tenaga SPMN di tengah-tengah masyarakat nagari tentu tidak akan sama nilainya dengan kebanyakan pemuda yang lain. Seorang SPMN seyogianya tentu akan menjadi bagian dari "elit strategis" di nagari, yang bersama dengan elit strategis lainnya dan fungsionaris pemerintahan nagari akan mengajak dan mendorong partisipasi masyarakat nagari dalam pembangunan nagari.

Pembangunan nagari merupakan "*community development*". Oleh karena itu, pembangunan nagari sebagai suatu "*community development must always seek to maximize participation, with the aim being for everyone in the*

---

[1] Disampaikan dalam Pembekalan Sarjana Pemberdayaan Masyarakat Nagari (SPMN) Sumatra Barat, 24 Mei 2004, di Padang

[2] Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas

community to be actively involve in community process and activities (Ife, 1995:197). Dengan kata lain, memaksimalkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan nagari adalah dengan mengajak setiap orang untuk terlibat dalam proses dan kegiatan pembangunan yang ada di nagari. Untuk itu, jelas diperlukan jiwa atau sifat kepemimpinan dari elit strategis yang ada di nagari, termasuk dari seorang SPMN sendiri.

Secara ringkas tulisan ini akan mencoba memaparkan fungsi kepemimpinan dan bagaimana agar suatu kepemimpinan berjalan efektif. Dengan demikian, diharapkan nantinya seorang SPMN dapat memainkan perannya secara maksimal dan positif dalam proses pembangunan nagari. Namun, sebelumnya selintas akan dijelaskan dulu pengertian dari kepemimpinan.

KEPEMIMPINAN DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN

Ada banyak pengertian dan definisi mengenai kepemimpinan. Berbagai pengertian itu biasanya berhubungan dengan sudut pandang (perspektif) dan kepentingan spesifik atau bidang di mana kepemimpinan tersebut dilaksanakan. Kepemimpinan di dunia militer tentu memiliki pengertian dan aktualisasi yang relatif berbeda dengan dunia pendidikan (atau di kampus, misalnya). Kepemimpinan di dunia bisnis tentu relatif berbeda pula dengan kepemimpinan dalam masyarakat atau suatu komunitas.

Namun secara umum, untuk pembahasan di sini dapat disebutkan pengertian bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar mengarah pada upaya mencapai tujuan

bersama (komunitas atau organisasi). Dengan kata lain dapat dirumuskan, bahwa kepemimpinan adalah cara bagaimana mengarahkan orang-orang agar dapat aktif dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Dalam pada itu, merujuk pada Ryaas Rasyid (2000: 132-137) ada tiga fungsi pokok kepemimpinan. *Pertama*, adalah fungsi identifikasi dan analisa. Seorang pemimpin, dalam hal ini, harus mampu mengidentifikasi dan menganalisa masalah-masalah apa saja yang perlu mendapat perhatian dan perlu diselesaikan di dalam komunitasnya. Masalah tersebut baik yang sudah terjadi, sedang terjadi atau yang bakal dihadapi oleh komunitasnya. Sekaitan dengan ini, kemampuan mengantisipasi masalah adalah salah satu ukuran yang dapat dipakai untuk melihat kualitas seorang pemimpin.

Dalam menjalankan fungsi yang pertama ini, seorang pemimpin harus mampu menggali dan memahami akar dari suatu permasalahan, sekaligus merumuskan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasinya seraya menimbang segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah tersebut. Lebih dari itu, kemudian seorang pemimpin harus mampu membangun respon yang tepat dalam menghadapi masalah tersebut bersama-sama masyarakatnya dari sudut kepentingan bersama.

Kedua, fungsi penetapan tujuan dan perumusan kebijakan. Muatan dari tujuan dan kebijakan yang ditetapkan dan dirumuskan tentulah yang dapat dicerna dan disepakati dengan anggota masyarakatnya, dan terlebih lagi adalah yang menyentuh kebutuhan masyarakatnya. Dengan demikian dapat dibangun komitmen bersama, di mana kemudian masyarakat secara sukarela akan mengorganisir diri untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan tujuan dan kebijakan tadi.

Terkait dengan pelaksanaan kedua fungsi kepemimpinan di atas, seorang SPMN tentu tidak melaksanakannya sendirian pada nagari di mana dia berada, namun tentu secara bersama dengan unsur pimpinan nagari yang lain. Aktualisasi dari kemampuan melaksanakan fungsi seperti demikian dapat ditunjukkan pada forum rapat atau musyawarah nagari. Sebagai seorang sarjana yang sudah terbiasa dan terlatih berpikir sistematis, berorientasi pemecahan masalah, dan antisipatif ketika di kampus, sudah selayaknya seorang SPMN dapat memainkan peran yang signifikan dalam rapat-rapat di nagari.

Ketiga, fungsi membangun dan menggerakkan semangat. Seorang pemimpin selanjutnya juga berfungsi sebagai motor penggerak (*energizing*) yang membuat masyarakatnya menjadi dinamis ke arah tujuan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Cara paling baik yang dapat dilakukan seorang SPMN dalam hal ini, misalnya, adalah dengan langsung terjun memberi contoh. Jika kegiatan yang dilakukan, misalnya, berkaitan dengan bidang pertanian, maka si SPMN sendiri juga ikut memegang cangkul dan berkubang tanah melaksanakan kegiatan tersebut. Dengan demikian, apabila masyarakat terlibat dalam implementasi kebijakan secara aktif maka itu menandakan berjalannya kepemimpinan yang efektif. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya berposisi sebagai pemberi semangat namun juga mampu mengakomodasi aspirasi masyarakat.

KEPEMIMPINAN EFEKTIF

Dalam pada itu, kepemimpinan efektif dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong orang-orang untuk berbuat dengan komitmen penuh demi mencapai tujuan organisasi. Ini berarti, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat memancing, mendorong dan mengelola motivasi orang-orang sehingga orang-orang tersebut mau bekerja dengan penuh kesadaran, kesenangan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama/organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan efektif adalah kepemimpinan yang mampu merubah pandangan yang melihat tugas-tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sebagai *beban* menjadi suatu *kesenangan dan kebanggaan.*

Kepemimpinan efektif yang demikian, tentunya hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang baik (*a good leader*). Pemimpin yang baik itu dapat siapa saja, tidak memandang jenis kelamin, usia, etnik, bentuk tubuh, agama dan sebagainya, yang jelas dia harus memiliki seperangkat ciri-ciri atau karakteristik yang menunjukan bahwa dia adalah *a good leader.* Seorang SPMN-pun sangat mungkin untuk muncul sebagai pemimpin yang baik. Apalagi jika ia tekun belajar dalam hal itu, dan terus mempraktekkannya dalam interaksi sosial keseharian dalam masyarakat nagari.

Beberapa ciri atau karakteristik dari pemimpin yang baik yang potensial untuk menjalankan kepemimpinan efektif tersebut adalah sebagai berikut : *Pertama*, dia komit (*commited*) atau memiliki komitmen terhadap tugas-tugas dan pekerjaan serta orang-orang yang terlibat

dalam tugas-tugas dan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, dia tidak hanya melihat pelaksanaan tugas-tugas atau pekerjaan saja, tapi dia juga menjalin hubungan baik dengan orang-orang yang melaksanakannya, antara lain melalui perhatian-perhatian manusiawi. Dalam hal ini, seorang SPMN dituntut untuk juga memiliki *social skills*, di ma na dia memiliki kemampuan untuk menjalin kerjasama dengan semua orang, tidak saja melalui pendekatan formal, tapi juga informal.

Kedua, dia dapat menjadi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan anggota-anggotanya datang tepat waktu, maka dia sendiri harus tepat waktu. Pemimpin yang menginginkan orang-orangnya bekerja keras, maka dia sendiri juga harus bekerja keras. Pemimpin yang menganjurkan rakyatnya untuk hidup sederhana, maka dia sendiri juga harus hidup sederhana. Artinya pemimpin itu harus satu kata dan perbuatan.

Ketiga, dia adalah seorang komunikator yang baik. Pemimpin yang baik harus mau, mampu dan sabar mendengarkan informasi, saran, keluhan, pendapat, ataupun kritik dari yang dipimpinnya. Selain itu, pemimpin yang baik adalah yang mampu mengkomunikasikan atau menyampaikan ide-ide dan pemikiran-pemikiran secara jelas.

Keempat, dia mampu mempengaruhi orang lain secara positif dengan pendekatan persuasif. Pemimpin yang baik adalah mereka yang tidak banyak menggunakan pendekatan kekuasaan dalam kepemimpinannya. Dengan kata lain, dia mampu memancing dan mendorong partisipasi aktif para anggotanya melalui penanaman kesadaran, dan bukan karena pemaksaan kewajiban.

Kelima, dia memiliki visi, memahami misi organisasi dan menguasai pengetahuan yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi.

Keenam, dia dapat dipercaya, memiliki integritas dan wibawa, dan menerima jabatan atau posisi pimpinan lebih sebagai amanat yang harus dipertanggung jawabkan.

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPEMIMPINAN EFEKTIF

Kepemimpinan yang efektif dapat pula dilihat dan dihubungkan dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan. Cocok tidaknya suatu gaya kepemimpinan berhubungan atau tergantung kepada jenis organisasi itu berada. Beberapa gaya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, kepemimpinan otokrasi. Orang yang menjalankan gaya kepemimpinan otokrasi ini mengurus organisasi dengan pikiran sendiri tanpa mendengarkan pendapat orang lain. Dia hanya mengharapkan orang lain untuk mengikuti apa yang sudah diputuskan sendiri. Gaya kepemimpinan ini hanya dapat diterima pada saat saat tertentu atau darurat saja, dan tidak akan mampu bekerja untuk jangka waktu yang lama.

Kedua, kepemimpinan demokratis. Orang yang menjalankan gaya kepemimpinan ini mengutamakan konsensus dan kesepakatan bersama. Keputusan-keputusan yang diambil atau akan dijalankan terlebih dulu dengan mendengarkan pendapat atau saran dari anggota atau pihak-pihak yang terlibat. Keputusan yang ditetapkan dalam gaya kepemimpinan ini biasanya berbentuk kompromi-kompromi, karena itu tidak selalu keputusan yang dihasilkan adalah yang terbaik.

Ketiga, kepemimpinan situasional. Orang yang menjalankan kepemimpinan jenis ini adalah orang yang sewaktu-waktu menekankan gaya otokratis dan pada waktu yang lain gaya demokratis. Jadi gaya kepemimpinan yang digunakan tergantung pada keadaan dan permasalahan yang dihadapi. Pertimbangan yang biasanya dipakai untuk melihat keadaan adalah faktor hubungan pimpinan dengan anggota, jenis atau sifat tugas yang harus diselesaikan, wewenang yang dimiliki oleh pimpinan.

Keempat, kepemimpinan partisipatif. Orang yang menjalankan kepemimpinan ini memberi peluang yang luas pada anggota-anggota untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. Kemudian dia juga melakukan pemberdayaan pada bagian-bagian di bawahnya untuk mengambil dan menjalankan keputusan. Dengan kata lain, dia melakukan pendelegasian wewenang pada level pimpinan yang dibawahkannya.

PENUTUP

Melihat kepada berbagai gaya kepemimpinan tadi, seorang SPMN dapat mempertimbangkan secara cermat, gaya kepemimpinan mana yang akan dipakai. Hal ini tentu harus disesuaikan dan tergantung pada situasi sosial yang dihadapi dan pemahaman si SPMN sendiri terhadap dinamika yang terjadi di lapangan. Kepemimpinan yang efektif tentu tidak akan terjadi secara seketika (*instant*) pada diri seorang SPMN. Namun, melalui latihan dan praktek yang berketerusan dalam pengalaman sosial schari-hari dalam proses pembangunan nagari, maka

kemampuan untuk melakukan kepemimpinan efektif akan terbina manjadi baik dari hari ke hari.

DAFTAR PUSTAKA

Blanchard, Kenneth & Robert Lorber, *Manajer Satu Menit Dalam Praktek Sehari-hari*, Binarupa Aksara, Jakarta, 1984.

Goetrsch, David L & Stanley Davis, *Introduction to Total Quality*, Prentince Hall, Inc, NY, 1994.

Ife, Jim, *Community Development : Creating community alternatives – vision, analysis and practice*, Longmen, Melbourne, 1995.

Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 1995.

M. Ryaas Rasyid, *Makna Pemerintahan : Tinjauan dari segi Etika dan Kepemimpinan*, Mutiara Sumber Widya, Jakarta, 2000.